AUSZUG AUS DEM PROTOKOLL DES STADTRATES VON OLTEN

Vom 25. Januar 2021

Teilrevision der Personalverordnung betr. Vaterschaftsurlaub und Kündigung während Probeverhältnis/Freigabe zur Vernehmlassung

I. Vaterschaftsurlaub, Anpassung an Bundesregelung

1. Ausgangslage

Gemäss Art. 21 Abs. 4 Buchst. c Personalreglement der Einwohnergemeinde der Stadt Olten (PR; SRO 131) haben Mitarbeiter Anspruch auf bezahlten Urlaub nach der Geburt eines eigenen Kindes, für welches eine elterliche Obhutspflicht besteht. Art. 21 Abs. 3 Buchst. b delegiert die Ausführungsverordnung dazu an den Stadtrat.

Art. 17 Abs. 6 Personalverordnung der Einwohnergemeinde der Stadt Olten (PVO; SRO 131.1) gewährt den frisch gebackenen Väter 5 Arbeitstage Vaterschaftsurlaub, der innerhalb eines Monats ganz oder teilweise bezogen werden muss. In Absprache mit dem oder der Verwalterin/Verwalter kann der Urlaub teilweise bereits vor der Geburt in Anspruch genommen werden.

Am 27. September 2020 hat das Schweizer Stimmvolk das Referendum gegen den Vaterschaftsurlaub abgelehnt. Somit haben rechtliche Väter seit dem 1. Januar 2021 einen bundesrechtlichen Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen. Die Vergütung erfolgt in Form von Taggeldern, welche 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor Beginn des Entschädigungsanspruchs entspricht. Ein Vater ist dann „rechtlich“, wenn ein Kindesverhältnis besteht, sei es durch Eheschliessung mit der Mutter, Vaterschaftsanerkennung oder durch ein Gerichtsurteil. Adoption begründet hingegen kein Anspruch auf Vaterschaftsurlaub. Zudem muss der rechtliche Vater zum Zeitpunkt der Geburt¹:

- angestellt oder selbständigerwerbend sein
- im Betrieb der Ehefrau mitarbeiten und dafür einen Barlohn erhalten
- arbeitslos sein und ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung beziehen
- Dienst leisten
- wegen Krankheit, Unfall oder Invalidität arbeitsunfähig sein und deshalb Taggelder einer Sozial- oder Privatversicherung beziehen
- neun Monate unmittelbar vor Geburt des Kindes obligatorisch bei der AHV versichert gewesen sein und in dieser Zeit während mindestens fünf Monaten eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben.

Für den Bezug des Urlaubs gilt eine Rahmenfrist von 6 Monaten. Der Anspruch beginnt am Tag der Geburt und endet:

- nach Ablauf der Rahmenfrist
- nach Ausschöpfung der Taggelder
- wenn der Vater stirbt
- wenn das Kind stirbt
- wenn die Vaterschaft aberkannt wird.

¹ Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG; SR 834.1) Abschnitt IIIb. Die Vaterschaftsentschädigung, Art. 16i ff.

Der Kanton Solothurn hat am 15. Dezember 2020 den Gesamtarbeitsvertrag entsprechend angepasst und gewährt einen Vaterschaftsurlaub von 10 Arbeitstagen innerhalb einer Rahmenfrist von 6 Monaten, der am Stück oder tageweise bezogen werden kann. Der Anspruch endet analog den bundesrechtlichen Vorgaben. Parallel dazu wird der bezahlte Urlaub von 2 Tagen bei der Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin gestrichen.²

2. Erwägungen

Die bundesrechtliche Regelung gilt, unabhängig von einer allfälligen städtischen Regelung. Es könnte also zu einem Konflikt kommen, insofern als dass der städtische Vaterschaftsurlaub zusätzlich zum bundesrechtlichen gefordert wird oder dass ein Mitarbeiter, der die beiden Karenzfristen (unmittelbar vor der Geburt 9 Monaten obligatorisch AHV versichert und fünf monatige Erwerbstätigkeit während dieser Zeit) nicht erfüllt, nur den aktuellen, fünf täglichen Vaterschaftsurlaub erhält. Eine Klarstellung in der Personalverordnung ist somit notwendig.

Da mit der neuen bundesrechtlichen Lösung eine Besserstellung einhergeht, empfiehlt es sich diese eins zu eins, analog dem Kanton, zu übernehmen und wie dieser, gleichzeitig den bezahlten einen Urlaubstag bei Niederkunft der Lebenspartnerin gemäss Art. 17 Abs. 3, Ziff. 2, Buchst. b) PVO zu streichen. Andernfalls könnte der Eindruck entstehen, dass dieser zusätzlich zum Vaterschaftsurlaub bezogen werden kann.

Da der Vaterschaftsurlaub über Taggelder der EO zu 80% mitfinanziert sind, der Anspruch aber erst mit dem Tag der Geburt beginnt, sollte auf städtischer Ebene die bisherige Möglichkeit, den Urlaub tageweise bereits vor der Geburt zu beziehen (Art. 17 Abs. 6 Buchst. b) PVO) gestrichen werden, um möglichst keine finanziellen Einbussen zu erleiden. Falls die werdende Mutter aufgrund Fortschritt der Schwangerschaft krank geschrieben ist und der Pflege bedarf, so besteht weiterhin die Möglichkeit 3 Arbeitstage für die notwendige Betreuung von im gleichen Haushalt lebenden Personen gemäss Art. 17, Abs. 3, Ziff. 2, Buchst. c) PVO geltend zu machen.

Die Erlöschungsgründe des Anspruchs auf Vaterschaftsurlaub werden vollständig vom bündesrecht übernommen.

Bezahlte Urlaubstage gemäss Art. 17 Abs. 3 PVO, welche in die Zeit des Vaterschaftsurlaubs fallen, können weder vor noch nachgeholt werden. Dafür wird der Vaterschaftsurlaub für die Berechnung einer allfälligen Kürzung des Ferienanspruchs infolge Abwesenheit von mehr als 2 Monaten gemäss Art. 17 Abs. 1 Buchst. d PVO nicht mitberücksichtigt.

Für Mitarbeiter mit Teilzeitbeschäftigung gilt zu beachten, dass der Vaterschaftsurlaub linear abgerechnet wird. Unabhängig davon, ob er ganz oder tageweise bezogen wird.

Hinsichtlich der oben erwähnten Karenzfristen für den Anspruch auf Taggelder wird eine Übernahme nicht empfohlen, da dies zu Ungleichbehandlung zwischen Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub führen würde. Der Vaterschaftsurlaub für Mitarbeiter, welche die Karenzfristen nicht erfüllen, werden somit vollständig von der Stadtkasse finanziert.

² § 114 Abs. 3, § 190^{bis}, § 191^{bis} Gesamtarbeitsvertrag (GAV; BGS 126.3)

M:\00 Grundlagen und Führung\05 Stadtrat\03 Sitzungen des Stadtrats\04 Beschlussprotokolle\21-001 2021\21-003 21-01-25\21-01-25 pr Teilrevision Personalverordnung Vaterschaftsurlaub.docx

3. Anpassungen in der PVO

Art. 17 Abs. 3, Ziff. 2, Buchst. b) *wird gestrichen*

Art. 17 Abs. 6 *wird geändert und ergänzt:*

- a) *Der rechtliche Vater hat einen Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist innerhalb von 6 Monaten nach Geburt des Kindes gesamthaft oder tageweise zu beziehen.*
- b) *wird gestrichen*
- c) *wird unverändert übernommen*
- d) *Der Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub erlischt :*
 - *nach Ablauf der Frist von 6 Monaten*
 - *nach Ausschöpfung der Taggelder*
 - *wenn der Vater stirbt*
 - *wenn das Kind stirbt*
 - *wenn die Vaterschaft aberkannt wird.*
- d) *Bezahlte Urlaubstage gemäss Art. 17 Abs. 3, die in die Zeit des Vaterschaftsurlaubs fallen, können weder vor- noch nachbezogen werden.*
- e) *Der Bezug des Vaterschaftsurlaubes bewirkt keine Kürzung des jährlichen Ferienanspruchs.*

4. Finanzielle Auswirkungen

Da der Vaterschaftsurlaub von fünf Arbeitstagen bis anhin vollständig vom Arbeitgeber bezahlt wurde ist davon auszugehen, dass der neue Vaterschaftsurlaub von 10 Arbeitstagen, welcher zu 80% über Taggelder der EO finanziert wird, die Stadtkasse entlasten kann.

II. Kündigung während dem Probeverhältnis

1. Ausgangslage

Art. 10 PVO regelt das Verfahren der ordentlichen Kündigung durch die Anstellungsbehörden und verweist im Titel auf Art. 12 PR. Art. 12 PR verweist hinsichtlich Kündigungsfristen auf Art. 9 PR (Probeverhältnis) und Art. 11 PR Ordentliche Kündigung durch Mitarbeitende. Desweiteren werden die Schriftlichkeit der Kündigung vorgeschrieben sowie die Kündigungsgründe definiert. Aufgrund der Verweise von Art. 10 PVO auf Art. 12 PR und dieser auf Art. 9 PR könnte der Eindruck entstehen, dass eine Kündigung während der Probezeit das Verfahren von Art. 10 Abs. 1 und 2 PVO erfüllen muss, um rechtsgültig zu sein. Dies umso mehr, als die Bestimmungen von Art. 10 Abs. 3 PVO (Gewährung des rechtlichen Gehörs) sowie Art. 10 Abs. 4 und 5 PVO (Beschwerdemöglichkeit und Verweis auf das Zivilrecht) auch während dem Probeverhältnis zur Anwendung gelangen. Das Verfahren mit Bewährungsfrist eignet sich aber nicht für Anstellungsverhältnisse, welche noch auf Probe sind, da sie viel zu aufwendig sind und zu lange dauern. Aus diesem Grund wird eine diesbezügliche Konkretisierung eingefügt:

2. Anpassung in der PVO

Art. 10 Abs. 6 *wird neu eingefügt:*

⁶ *Abs. 1 und 2 gelten nicht für die Kündigungen während der Probezeit.*

Beschluss:

1. Die Revision von Art. 17 Abs. 3 Buchst. b Personalverordnung der Einwohnergemeinde der Stadt Olten (PVO; SRO 131.1) wird für die Vernehmlassung freigegeben.
2. Die Revision von Art. 17. Abs. 6 PVO wird für die Vernehmlassung freigegeben.
3. Die Revision von Art. 10 Abs. 6 PVO wird für die Vernehmlassung freigegeben.